

育児休業・介護休業等規程

ワンアップ

【目次】

第1章 総則

第2章 育児休業

第3章 介護休業

第4章 育児短時間勤務

第5章 介護短時間勤務

第6章 子の看護休暇

第7章 介護休暇

第8章 時間外労働の制限

第9章 深夜労働の免除

第10章 所定外労働の免除

第 1 章 総 則

第1条（総則）

本規程は、正規社員、契約社員、パートタイマー（以下社員とする）の育児休業・介護休業等に関する取扱いについて定めるものである。

- (2) 育児休業・介護休業等に関しては、本規程及び労使協定に定めた事項のほか、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」その他の関係法令の定めるところによる。

第2条（目的）

育児休業および介護休業の制度は、子の養育又は家族の介護を行う従業員の継続的な雇用を図り、もって従業員のワークライフバランスの両立に寄与することを通じて、その福祉の増進を図るとともに、会社の円滑な運営に資することを目的とする。

第3条（定義）

この規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- ① 育児休業
社員が、1歳未満の子の養育するためにする休業をいう。
- ② 介護休業
社員が、要介護者を介護するためにする休業をいう。
- ③ 育児短時間勤務
社員が、3歳未満の子を養育するために正規の勤務時間の一部について勤務しないことをいう。
- ④ 介護短時間勤務
社員が、要介護者を介護するために正規の勤務時間の一部について勤務しないことをいう。
- ⑤ 子の看護休暇
社員が、小学校就学の始期に達するまでの子を看護するために取得する休暇をいう。
- ⑥ 介護休暇
社員が、要介護者を介護するために取得する休暇をいう。
- ⑦ 時間外労働の制限
社員が、小学校就学の始期に達するまでの子を養育し、又は要介護者を介護するために請求した場合、会社は当該社員に1ヶ月について24時間、1年について150時間を超える時間外労働をさせないことをいう。
- ⑧ 深夜労働の免除
社員が、小学校就学の始期に達するまでの子を養育し、又は要介護者を介護するために請求した場合、会社は当該社員に深夜労働をさせないことをいう。
- ⑨ 所定外労働の免除
社員が、3歳未満の子を養育するために請求した場合、会社は当該社員に所定外労働をさせないことをいう。

第4条（不利益な取扱いの禁止）

社員は、育児休業、介護休業、その他本規程に基づく諸制度の利用申出又は利用を理由として、会社から不利益な取扱いを受けない。

第 2 章 育 児 休 業

第5条（育児休業の対象）

1歳未満の子と同居し、養育する者（日々雇用される者を除く）は、この規則に定めるところにより育児休業することができる。ただし、期間の定めのある者については、申出時点において、次のいずれにも該当するものであること。

- ① 継続して雇用された期間が1年以上であること。
 - ② 子が1歳に達する日から6ヵ月を経過する日までに、労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。
- (2) 前項の定めにかかわらず、労使協定により除外された次の社員からの休業の申出は拒むことができる。
- ① 入社1年未満の社員
 - ② 申し出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな社員
 - ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の社員
- (3) 配偶者が社員と同じ日から又は社員より先に育児休業をしている場合、社員は、子が1歳2ヶ月に達するまでの間で、誕生日以後の産前・産後休業期間との合計が1年を限度として、育児休業をすることができる。
- (4) 次のいずれにも該当する社員は、子が1歳6ヵ月に達するまでの間で必要な日数について育児休業することができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則としてこの1歳の誕生日に限るものとする。
- ① 社員又は配偶者が原則としてこの1歳の誕生日の前日に育児休業していること。
 - ② 次のいずれかの事情があること
 - (イ) 保育所に入所を希望している者が、入所できない場合
 - (ロ) 社員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

第6条（育児休業の申出の手続等）

育児休業をすることを希望する社員は、原則として育児休業を開始しようとする日（以下「育児休業開始予定日」という）の2週間前までに育児休業申出書をもって会社へ申し出るものとする。なお、育児休業中の社員が労働契約を更新するにあたり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を育児休業開始予定日として、育児休業申出書により再度申し出を行うものとする。

- (2) 申し出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとする。ただし、産前産後休暇を取得していない社員が、この誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内にした最初の育児休業について1回の申出にカウントしない。
- ① 第9条に規定する育児休業の期間（次号について同じ）が、産前産後休暇をはじめ、若しくは出産（妊娠満12週以後の分べん（死産を含む）をいう）したことにより終了し、又は当初の申出に係る育児休業により養育している子以外の子について新たな育児休業が始まったことにより終了した後、当該産前産後休暇期間又は当該新たな育児休業の期間が終了する日までに、当該産前産後休暇若しくは出産に係る子若しくは当該新たな育児休業の申出に係る子が死亡し、又は養子縁組等により社員と同居しないこととなった場合。
 - ② 育児休業の期間が、第15条に規定する介護休業の期間が始まったことにより終了した後、当該介護休業の期間が終了する日までに、当該介護休業の

期間の介護休業に係る対象家族が死亡し、又は離婚、婚姻の解消、離縁等により当該対象家族との親族関係が消滅することとなった場合。

- ③ 配偶者が死亡したこと、負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したことその他育児休業の満了時に予測することができなかった事実が生じたことにより当該育児休業に係る子について再度の育児休業をしなければその養育に著しい支障を生じる場合。
 - ④ 当該子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になった場合。
 - ⑤ 当該子について保育所における保育の実施を希望し、申し込みを行っているが、当面その実施が行われない場合。
 - ⑥ 第5条第1項に基づく休業をした者が同上第4項に基づく休業の申出をしようとする場合又は本条第1項後段の申出をしようとする場合
- (3) 会社は、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。育児休業に関する各種申出をする社員は、会社からその事由を確認できる書類を求められたときは、当該書類を提出しなければならない。
- (4) 社員から育児休業に関する各種申出のあった場合、会社は速やかに当該申出者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。
- (5) 申出の日以後に申し出に係る子が出生したときは、申出者は、出生後2週間以内に会社へ育児休業対象児出生届を提出しなければならない。

第7条（育児休業の申出内容の変更、撤回）

育児休業取扱通知書を交付された後に育児休業開始予定日又は育児休業終了予定日の繰り上げ又は繰り下げを希望する場合においては、社員は、書面をもって会社に申し出、許可を得る必要がある。

- (2) 育児休業取扱通知書において育児休業開始予定日とされた日の前日までは、社員は当該育児休業を撤回することができる。ただし、本規定によって育児休業を撤回した場合においては、当該申出に係る子については第6条第2項第3号から第5号のいずれかに該当し、又はその他育児・介護休業法に定める特別の事由がある場合を除いて、再度育児休業を申し出ることはいできない。

第8条（育児休業の申出の消滅）

育児休業の申出の日から育児休業開始予定日とされた日の前日までに、次の各号に掲げる事由が生じたときは、当該申出はされなかったものとみなす。

なお、この場合にあつては、社員は当該事由が生じた旨を、書面により遅滞なく届け出なければならない。

- ① 育児休業に係る子が死亡し、又は当該社員の子でなくなった場合。
- ② 育児休業をしている社員が、当該育児休業に係る子を養育しなくなった場合。

第9条（育児休業の期間）

育児休業の申出により育児休業をすることができる期間は、育児休業開始予定日とされた日から育児休業終了予定日とされた日までの間とする。

第10条（育児休業期間の終了）

次の各号のいずれかに該当する事情が生じた場合には、前条の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第3号及び第4号の場合にはその前日）に育児休業期間は終了するものとする。

なお、第1号に該当する場合にあつては、社員は、当該事由が生じた旨を、書面により、遅滞なく届出なければならない。

- ① 育児休業終了予定日とされた日の前日までに第8条各号に掲げる事由が生じた場合。
- ② 育児休業終了予定日とされた日の前日までに育児休業に係る子が1歳に達した場合。
- ③ 育児休業をしている社員が産前産後休暇をはじめ、又は出産した場合
- ④ 育児休業している社員について当該育児休業に係る子以外の子に係る育児休業、又は介護休業が始まった場合。

第11条（育児休業期間の給与の取扱い）

育児休業をしている期間については、給与を支給しない。

第12条（職務復帰）

育児休業をしている社員は、育児休業が終了したとき（新たな休暇又は休業事由に該当したことによって終了した場合を除く）は、職務に復帰するものとする。

- (2) 前項の規定にかかわらず、経営上、その他やむを得ない事情がある場合、復職の時期を遅らせまたは、部署及び職務の変更を行うことがある。ただし、会社の都合によって復職の時期を遅らせる場合には、会社はその期間について休業前の平均賃金の60%の休業手当を支給する。

第 3 章 介 護 休 業

第15条（介護休業の対象）

要介護状態にある対象家族（以下「要介護者」という）を介護する者（日々雇用される者は除く）は、この規則の定めるところにより介護休業することができる。ただし、期間の定めのあるものについては申出時点において、次のいずれにも該当する者に限る。

- ① 継続して雇用された期間が1年以上あること。
- ② 介護休業開始予定日から93日経過日から6ヵ月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。

- (2) 前項の定めにかかわらず、労使協定により除外された次の社員からの休業の申出は拒むことができる。

- ① 入社1年未満の社員
- ② 1週間の所定労働日数が2日以下の社員
- ③ 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかでない者

- (3) この要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある状態にある次の者をいう。

- ① 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ）
- ② 父母
- ③ 子
- ④ 配偶者の父母
- ⑤ 祖父母、兄弟姉妹、孫

第16条（介護休業の申出の手続等）

介護休業をすることを希望する社員は、原則として介護休業を開始しよう

とする日（以下「介護休業開始予定日」という）の2週間前までに介護休業申出書をもって会社へ申し出るものとする。

- (2) 会社は、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。介護休業に関する各種申出をする社員は、会社からその事由を確認できる証明書類を求められたときは、当該書類を提出しなければならない。
- (3) 社員から介護休業に関する各種申出のあった場合、会社は速やかに当該申出者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

第17条（介護休業の申出内容の変更、撤回）

介護休業取扱通知書を交付された後に、介護休業開始予定日又は介護休業終了予定日の繰り上げ又は繰り下げを希望する場合において、社員は書面をもって会社に申し出をすること。なお、繰り上げを希望する場合は、許可を得る必要があるものとする。

- (2) 介護休業取扱通知書において、介護休業開始予定日とされた日の前日までは、社員は当該介護休業を撤回することができる。

第18条（介護休業期間）

介護休業の期間は、要介護者1人につき、原則として通算93日間の範囲で、3回を上限に分割して取得することができる。

- (2) 介護休業は1日を単位とする。

第19条（介護休業期間の終了）

次の各号のいずれかに該当する事情が生じた場合には、前条の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第8号の場合にはその前日）に介護休業期間は終了するものとする。この場合において、社員は、書面により遅滞なく会社に届け出なければならない。また、会社からその事由を確認できる証明書類を求められたときは、当該書類を提出しなければならない。

- ① 要介護者が死亡した場合。
- ② 社員と要介護者の親族関係が離婚等により消滅した場合。
- ③ 社員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、要介護者を介護できない状態になった場合。
- ④ 社員が産前産後休業の取得、育児休業若しくは当該介護休業に係る要介護者以外の要介護者に係る介護休業等を開始した場合

第20条（介護休業期間の給与の取扱い）

介護休業をしている期間については、給与を支給しない。

第21条（介護休業期間中の社会保険料の取扱い）

介護休業により給与が支払われない月における社会保険料の被保険者負担は、各月に会社が納付した額を社員に請求するものとし、社員は会社が指定する日までに支払うものとする。

第22条（職務復帰）

介護休業をしている社員は、介護休業が終了したとき（新たな休暇又は休業事由に該当したことによって終了した場合を除く）は、職務に復帰するものとする。

第23条（育児短時間勤務）

3歳未満の子と同居し、養育する者（育児休業をしている者は除く）は、この規則に定めるところにより、育児短時間勤務として、正規の始業時刻又は終業時刻を繰り下げる又は繰り上げる等の方法によって1日の所定労働時間を6時間とすることができる。

- (2) 前項の定めにかかわらず、次のいずれかに該当する社員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。
 - ① 日雇いである社員
 - ② 1日の所定労働時間が6時間以下である社員
 - ③ 労使協定によって除外された次の社員
 - (イ) 入社1年未満の社員
 - (ロ) 1週間の所定労働日数が2日以下の社員
- (3) 申し出をしようとする者は、1回につき、1ヶ月以上1年以内の期間について、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の1ヶ月前までに、育児短時間勤務申出書をもって会社に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、会社は速やかに申出者に対し、育児短時間勤務取扱通知書を交付する。
- (4) その他適用のための手続きなどについては、第6条、第7条、第9条、第10条の規程（第6条第2項を除く）を準用する。

第24条（育児短時間勤務期間の給与の取扱い）

育児短時間勤務をしている期間については、その勤務しない時間について給与を支給しない。

第 5 章 介 護 短 時 間 勤 務

第25条（介護短時間勤務）

要介護状態にある家族を介護する者（介護休業をしている者は除く）は、この規則に定めるところにより、介護休業とは別に、介護短時間勤務として、利用開始から3年間で2回の利用を上限に、正規の始業時刻又は終業時刻を繰り下げる又は繰り上げる等の方法によって1日の所定労働時間を短縮することができる。

- (2) 前項の定めにかかわらず、次のいずれかに該当する社員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。
 - ① 日雇いである社員
 - ② 1日の所定労働時間が6時間以下である社員
 - ③ 労使協定によって除外された次の社員
 - (イ) 入社1年未満の社員
 - (ロ) 1週間の所定労働日数が2日以下の社員
- (3) 申し出をしようとする者は、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の2週間前までに、介護短時間勤務申出書をもって会社に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、会社は速やかに申出者に対し、介護短時間勤務取扱通知書を交付する。
- (4) その他適用のための手続き等については、第16条から第19条の規定を準用する。

第26条（介護短時間勤務期間の給与の取扱い）

介護短時間勤務をしている期間については、その勤務しない時間について給与を支給しない。

第27条（職務復帰）

育児休業をしている社員は、育児休業が終了したとき（新たな休暇又は休業事由に該当したことによって終了した場合を除く）は、職務に復帰するものとする。

- (2) 前項の規定にかかわらず、経営上、その他やむを得ない事情がある場合、復職の時期を遅らせまたは、部署及び職務の変更を行うことがある。ただし、会社の都合によって復職の時期を遅らせる場合には、会社はその期間について休業前の平均賃金の60%の休業手当を支給する。

第 6 章 子の看護休暇

第28条（子の看護休暇）

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員は、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。ただし、労使協定によって除外された次の社員からの子の看護休暇の申出は拒むことができる。

- ① 入社6ヵ月未満の社員
- ② 1週間の所定労働日数が2日以下の社員

- (2) 子の看護休暇は無給の休暇とする。
- (3) 取得の手続きについては、事前に所定の書面において届出るものとする。ただし、やむを得ない場合は就業前に書面以外の方法で会社に通知し、事後的に所定の書類を提出することとする。
- (4) 看護休暇は、半日(所定労働時間の2分の1)単位で取得することができる。

第 7 章 介護休暇

第29条（介護休暇）

要介護状態にある家族の介護その他の世話をする社員は、当該家族が1人の場合は1年間につき5日、2人の場合は1年間につき10日を限度として、介護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。ただし、労使協定によって除外された次の社員からの介護休暇の申出は拒むことができる。

- ① 入社6ヵ月未満の社員
- ② 1週間の所定労働日数が2日以下の社員

- (2) 介護休暇は無給の休暇とする。
- (3) 取得の手続きについては、事前に所定の書面において届出るものとする。ただし、やむを得ない場合は就業前に口頭等書面以外の方法で会社に通知し、事後的に所定の書類を提出することとする。
- (4) 介護休暇は、半日(所定労働時間の2分の1)単位で取得することができる。

第 8 章 時間外労働の制限

第30条（育児・介護のための時間外労働の制限）

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護する社員が当該家族を介護するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1ヶ月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働をさせることはない。

- (2) 前項の定めにかかわらず、以下のいずれかに該当する社員からの時間外労働の制限の申出は拒むことができる。
 - ① 日雇いである社員
 - ② 入社1年未満の社員
 - ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の社員
- (3) 申出をしようとする者は、1回につき、1ヶ月以上1年以内の期間（以下この条において「制限期間という」）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「制限開始予定日」という）及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1ヶ月前までに、育児・介護のための時間外労働制限申出書をもって会社に提出するものとする。この場合において、制限期間は、第32条に規定する育児のための所定外労働の免除期間と重複しないようにしなければならない。
- (4) 会社は、時間外労働制限申出書を受け取るにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。社員は、会社からその事由を確認できる証明書類を求められたときは、当該書類を提出しなければならない。
- (5) 申出の日後に申し出に係る子が出生したときは、時間外労働制限申出書を提出した者（以下この条において「申出者」という）は、出生後2週間以内に会社に時間外労働制限対象児出生届を提出しなければならない。
- (6) 制限開始予定日の前日までに、申出に係る家族の死亡等により申出者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、申出されなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、会社にその旨を通知しなければならない。
- (7) 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。なお、第1号に該当する場合にあっては、社員は、当該事由が生じた旨を書面により遅滞なく届出なければならない。
 - ① 家族の死亡等により、本条による制限に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合
 - ② 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合
子が6歳に達する日の属する年度の3月31日
 - ③ 申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業等が始まった場合
産前産後休業、育児休業又は介護休業等の開始日の前日

第 9 章 深夜労働の免除

第31条（育児・介護のための深夜業の制限）

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員が、当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護する社員が当該家族を介護するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、午後10時から午前5時までの間（以下「深夜」という）、会社は当該社員を労働させない。

- (2) 前項の定めにかかわらず、次のいずれかに該当する社員からの深夜業の制限の申出は拒むことができる。
- ① 日雇いである社員
 - ② 入社1年未満の社員
 - ③ 申出に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する社員
(イ) 深夜において就業していない者（1ヶ月について深夜における就業が3日以下の者を含む）であること。
(ロ) 心身の状況が申出に係るこの保育又は家族の介護をすることができる者であること
(ハ) 6週間（多胎妊娠の場合にあっては14週間）以内に出産予定でなく、かつ産後8週間以内でない者であること
 - ④ 一週間の所定労働日数が2日以下の社員
 - ⑤ 所定労働時間の全部が深夜にある社員
- (3) 申出をしようとする者は、1回につき、1ヶ月以上6ヵ月以内の期間（以下この条において「制限期間という」について、制限を開始しようとする日（以下この条において「制限開始予定日」という）及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1ヶ月前までに、育児・介護のための深夜業制限申出書をもって会社に申請するものとする。
- (4) 会社は、深夜業制限申出書を受け取るにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。社員は、会社からその事由を確認できる書類を求められたときは、当該書類を提出しなければならない。
- (5) 申出の日後に申し出に係る子が出生したときは、深夜業制限申出書を提出した者（以下この条において「申出者」という）は、出生後2週間以内に会社に深夜業制限対象児出生届を提出しなければならない。
- (6) 制限開始予定日の前日までに、申出に係る家族の死亡等により申出者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、申出されなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、会社にその旨を通知しなければならない。
- (7) 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。なお、第1号に該当する場合にあっては、社員は、当該事由が生じた旨を書面により遅滞なく届出なければならない。
- ① 家族の死亡等により、本条による制限に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合
当該事由が発生した日
 - ② 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合
子が6歳に達する日の属する年度の3月31日
 - ③ 申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業等が始まった場合
産前産後休業、育児休業又は介護休業等の開始日の前日
- (8) 深夜業の制限を受ける社員に対して、会社は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがある。

第 10 章 所 定 労 働 時 間 の 免 除

第32条（育児のための所定外労働時間の免除）

3歳未満の子と同居し、養育する者（日々雇用される者を除く）が、当該子を養育するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて会社は社員に労働させない。

- (2) 前項の定めにかかわらず、労使協定によって除外された次の社員からの所定外労働の免除の申出は拒むことができる。
- ① 入社1年未満の社員
 - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の社員
- (3) 申出をしようとする者は、1回のつき、1ヶ月以上1年以内の期間（以下この条において「免除期間」という）について、免除を開始しようとする日（以下この条において「免除開始予定日」という）及び免除を終了しようとする日を明らかにして、原則として、免除開始予定日の1ヶ月前までに、育児のための所定外労働免除申出書をもって会社に申請するものとする。この場合において、免除期間は、第29条に規定する育児・介護のための時間外労働の制限期間と重複しないようにしなければならない。
- (4) 会社は、所定外労働免除申出書を受け取るにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。社員は、会社からその事由を確認できる証明書類を求められたときは、当該書類を提出しなければならない。
- (5) 申出の日後に申し出に係る子が出生したときは、所定外労働免除申出書を提出した者（以下この条において「申出者」という）は、出生後2週間以内に会社に所定外労働免除対象児出生届を提出しなければならない。
- (6) 免除開始予定日の前日までに、申出に係る家族の死亡等により申出者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、申出されなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、会社にその旨を通知しなければならない。
- (7) 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、免除期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。なお、第1号に該当する場合にあっては、社員は、当該事由が生じた旨を書面により遅滞なく届出なければならない。
- ① 子の死亡等免除に係る子を養育しないこととなった場合
当該事由が発生した日
 - ② 免除に係る子が3歳に達した場合
当該3歳に達した日
 - ③ 申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業等が始まった場合
産前産後休業、育児休業又は介護休業等の開始日の前日

第 1 1 章 雑 則

第33条（給与等の取扱い）

育児・介護休業の期間については、基本給その他の月毎に支払われる給与は支給しない。

第34条（年次有給休暇）

年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定にあたっては、育児・介護休業をした日並びにこの看護休暇及び介護休暇を取得した日は出勤したものとみなす。

第35条（不利益取扱いの禁止）

会社または当該社員の上司並びに同僚は、妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする嫌がらせ等（いわゆるマタハラ、パタハラなど）を防止する措置を会社は講じるものとする。

附則

2017年	1月	1日	施行
2018年	10月	1日	法改正に伴う改正

